

**В.Ф.Черечукіна, студ. гр. МЕ 06–02, В.В.Баранов, канд. екон. наук**  
*Кіровоградський національний технічний університет*

## Організаційне проектування системи управління персоналом

В дійсний час в Україні здійснюється цілеспрямована реорганізація всього народного господарства. Змінюються форми власності. Це потребує не тільки використання в процесі управління підприємством маркетингових досліджень, розробки бізнес-планів, використання методології стратегічного планування і інших безумовних атрибутів ринкової економіки, але й поглиблення, розвитку широкого відомих положень, закономірностей і принципів науки і практики управління, а також залучення зарубіжного досвіду.

Якщо невеликими (малими) підприємствами керівники, як правило, керують самостійно, то процес управління крупним підприємством, де в керівній системі зайнято декілька десятків або навіть сотень людей, повинен бути відповідним чином організований. Все це потребує від керівників всіх рівнів адекватної організації процесу управління, який забезпечив би ефективне управління виробництвом при мінімальних витратах на нього.

В умовах становлення ринкової економіки в нашій країні особливе значення мають питання практичного використання сучасних форм управління персоналом, які б дозволили підвищити соціально-економічну ефективність будь-якого підприємства.

Успіх роботи підприємства (організації, фірми) забезпечують працівники, зайняті на ньому. Саме тому сучасна концепція управління підприємством передбачається виділення з величезної кількості функціональних сфер управлінської діяльності тієї, яка пов'язана з управлінням кадровою складовою виробництва – персоналом підприємства.

Сучасні підприємства керуючись філософією переваги людських ресурсів над іншими видами ресурсів, справедливо вважають, що потенціал їх успішної діяльності - в персоналі, його кваліфікації і відданості інтересам фірми.

Все більше підприємств свою діяльність пов'язують зі збільшенням числа ступенів свободи в управлінні персоналом, ростом самоуправління і рівня участі працівників в концептуальних стратегічних рішеннях підприємства.

Для успішного функціонування в ринковому середовищі підприємству необхідно мати певний запас людських ресурсів, мати висококваліфіковане ядро персоналу, прививати їм навички сумісної творчої роботи, спрямованої на досягнення поставлених завдань.

Ефективно кероване підприємство повинно мати набір відповідних технологій управління персоналом, вивчати і впроваджувати технології, що дозволяють отримати максимальний інтелектуальний та фізичний результат від працівників.

Найважливішими етапами планування людських ресурсів є оцінка наявності, оцінка майбутніх потреб і розробка програм їх розвитку.

Розвиток працівника має починатися з моменту його вступу в організацію шляхом офіційної орієнтації і представлення колективу.

Кар'єра та її планування є індивідуальним процесом, кожна людина має унікальну систему цінностей, інтересів трудового та особистого досвіду. Розуміння того, як і з чим ця унікальна система поєднується – важлива частина планування кар'єри.

Кадрова політика підприємства – це система роботи з персоналом, що об'єднує різні форми діяльності і має на меті створення об'єднаного, відповідального і високопродуктивного колективу для реалізації можливостей підприємства адекватно реагувати на зміну внутрішнього та зовнішнього довкілля.

Витримувати конкурентну боротьбу на ринку праці, а отже нормально розвиватися може тільки те підприємство, кадрова політика якого буде побудована на системному аналізі *внутрішнього та зовнішнього довкілля* і точно відображувати його *загальну концепцію розвитку*.

Основою конкурентоздатності господарських ланок національного господарства, підприємства є вся система соціально-трудових відносин, яка в останні десятиліття отримала назву «організаційної культури».

Найважливішими умовами, які необхідно враховувати при формуванні кадрової політики, є:

- відповідність кадрової політики державній соціально-економічній політиці, правовим та суспільним (громадським) нормам;
- розгляд людини в єдності технологічного, економічного, соціального, організаційного, демографічного та інших аспектів розвитку – як мети і як засобу цього розвитку;
- облік часового горизонту планування;
- орієнтація на досягнення максимально можливих показників роботи в поєднанні з можливостями кадрової політики;
- створення в кадровій політиці стратегічних і поточних цілей і засобів їх досягнення;
- забезпечення демократизму, гласності і динамізму кадрової політики;
- збалансованості в кадровій політиці стимулів до кар'єри і відповідальності працівників.

В практиці передових фірм існує ряд принципів, що складають основу кадрової політики. До них відносяться:

- демократизм управління, від якого залежить готовність до співпраці;
- впізнання окремої людини, її потреб, врахування її інтересів та інтересів групи людей;
- справедливість, дотримання рівності та послідовність.

## Список літератури

1. Управление персоналом в современных организациях/ Дж.Коул,; Пер.с англ. Н.Г.Владимирова.- М.: ООО "Вершина", 2004.
2. Войчак А.В. Маркетинговий менеджмент: Підр.- Київ: КНЕУ, 2000.
3. Петюх В. М. Управління персоналом: Навч.- метод. посібник для самостійного вивчення дисципліни.- К: КНЕУ, 2000.
4. Економіка виробничого підприємства: Навч.пос./ Й.М.Петрович, І.О.Будіщева, І.Г.Устінова, Г.С.Домарадзька та ін.; За ред.Й.М.Петровича. – Л.: Оскарт, 1996.
5. Искусство управления людьми/ Ф.Хансейкер, Э.Алессандра; Пер.с англ. В.Кашникова.- М.: ФАИР-ПРЕСС, 2004.
6. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу; Навч. посібник.- К.: КНЕУ, 1998.
7. Економіка підприємства: Підручник / За ред. С.Ф.Покропивного. – К.: Хвиля-Прес, 2001.
8. Иванцевич Дж. М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. — М.: Дело;1993.
9. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия.- М. 2000.
10. Ластовицкий В.О., Миронюк О.В. Ефективність господарювання: оцінка, аналіз, фактори, резерви: Пос. – Чернівці, 1995.

Одержано 21.04.10